

ESTADO DE NUEVA YORK
Capacitación sobre
prevención
del acoso sexual

Edición 2023



Combating
Sexual Harassment

Acoso sexual en el trabajo



**Combating
Sexual Harassment**

Objetivos para la capacitación de hoy

El acoso sexual y la discriminación no son aceptables

La capacitación de hoy:

- Le ayudará a entender mejor lo que se considera acoso sexual y discriminación.
- Le mostrará cómo reportar el acoso sexual y la discriminación.
- Le mostrará opciones para reportar de manera externa.

¿Qué es el acoso sexual?

Acoso sexual:

- Es una forma de discriminación debido al género y es ilegal.
- Incluye el acoso o la discriminación por motivos de sexo, género, orientación sexual, sexo autoidentificado o percibido, expresión de género, identidad de género y la situación de ser transgénero.
- No se limita al contacto sexual, el contacto físico o las expresiones de naturaleza sexualmente sugerente.
- Es ilegal cuando somete a una persona a términos, condiciones o privilegios inferiores de empleo.

¿Qué es la identidad de género?

Comprender la diversidad de género es esencial para reconocer el acoso sexual y la discriminación debido al género.

Aunque hay muchas identidades de género, las tres maneras más comunes en que las personas se identifican son:

- **Cisgénero:** una persona cuyo género se alinea con el sexo que se le asignó al nacer.
- **Transgénero:** una persona cuyo género es diferente del sexo que se le asignó al nacer.
- **No binario:** una persona que no se identifica exclusivamente como hombre o mujer. Algunas pueden identificarse como transgénero, pero no todas.

¿En qué se pueden asemejar el acoso o la discriminación?

Toda conducta indeseada que sea de naturaleza sexual o que se dirija a una persona debido a su identidad de género, cuando:

- El propósito o el efecto de la conducta interfiera con el desempeño laboral de una persona o cree un entorno laboral hostil.
- El empleo depende de aceptar dicha conducta indeseada.
- Las decisiones laborales están basadas en la aceptación o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona.

¿Cuándo la conducta se convierte en acoso o discriminación?

De acuerdo con la ley del Estado de Nueva York, el acoso no necesariamente debe ser “grave o constante” para ser ilegal.

- Toda conducta de acoso puede ser ilegal si va más allá de “desprecios mínimos o molestias triviales”.
- Generalmente, cualquier conducta en la que se trata a un empleado o persona cubierta de manera menos favorable debido a su género (percibido o real), orientación sexual o expresión de género se considera una conducta de acoso o discriminación.

La intención no afecta el hecho de que la conducta sea acoso.

Estudio de caso 1



**Combating
Sexual Harassment**

Accidentalmente a propósito

June comenzó un nuevo trabajo en un restaurante hace tres meses, y poco a poco, está empezando a conocer a sus compañeros de trabajo. Mientras comparte una comida antes del ajetreo de la cena, su gerente, John, le pregunta si tiene novio. June le dice a John que preferiría no hablar sobre su vida personal en el trabajo. Él asiente y cambia de tema.

El gerente de June le hizo una pregunta personal que la hizo sentir incómoda. ¿Fue acoso sexual?

NO

Aunque la pregunta de John puede haber sido rara para June, no fue en sí un acto de acoso. John no siguió con el tema cuando June dijo que prefería no hablar sobre eso. No fue más allá de un inconveniente trivial a un nivel de acoso o discriminación.

Accidentalmente a propósito (continuación)

En las siguientes semanas, cada vez que John está cerca de June, se queja sobre lo complicado que es para él tener citas, habla sobre sus relaciones románticas anteriores en detalle, y le pide consejos a June acerca de cómo cortejar a otras mujeres, a menudo señalando a candidatas específicas. June le recuerda repetidas veces a John que preferiría no hablar sobre la vida privada en el trabajo, pero él la ignora y continúa haciendo comentarios indeseados. June termina evitándolo cada vez que puede.

Verdadero o falso: La conducta de John pasó de ser un inconveniente trivial a acoso sexual.

VERDADERO

Verdadero. Cada instancia de acoso sexual es única para quien lo experimenta. En el caso de June, le dejó en claro a John que se sentía incómoda al hablar sobre los temas personales en el trabajo. A pesar de saber esto, John siguió sobrepasando los límites de June, preguntando sobre su pasado romántico y hablando sobre relaciones sexuales en el trabajo. La vida laboral de June se vio afectada, ya que modificó la manera en la que se relaciona en su trabajo para evitar interactuar con John cada vez que puede. Parece haber escalado a un entorno de trabajo hostil.

Un entorno hostil como forma de acoso

Puede crearse un entorno hostil mediante palabras indeseadas, señales, chistes, bromas, intimidación, actos físicos o violencia, ya sean de naturaleza sexual o no, que se dirijan a una persona debido a su género.

Un entorno laboral hostil puede existir en un espacio de oficina física o en un entorno de trabajo remoto mediante plataformas de reuniones virtuales, correos electrónicos, chat basado en aplicaciones, redes sociales y otros medios de teletrabajo.

Estudio de caso 2



**Combating
Sexual Harassment**

Solo una vez

Whitney es auxiliar jurídica en una empresa legal grande que adoptó el trabajo remoto como la manera principal de trabajo para la mayoría de los empleados. Cuando la empresa hizo la transición al trabajo remoto, hubo grandes malestares, y durante un tiempo, los empleados utilizaron sus teléfonos personales y sus cuentas de correo electrónico para mantenerse en contacto mientras trabajaban desde su casa. Si bien ahora los empleados tienen acceso a sus correos electrónicos y números de teléfono laborales, en algunas ocasiones, un abogado con quien trabaja Whitney en estrecha relación, Xander, le envía mensajes con preguntas a su teléfono personal. Una noche, Xander le envía a Whitney una imagen sexual explícita.

Verdadero o falso: Xander envió la imagen desde su teléfono personal al teléfono personal de Whitney; por lo tanto, no es una cuestión del lugar de trabajo.

FALSO

Aunque el incidente no sucedió en el lugar de trabajo, el acoso puede ocurrir en todo lugar y momento en el que el trabajo tenga lugar. Las conductas de los empleados fuera del horario laboral que pueden afectar el lugar de trabajo están cubiertas por esta política. En esta instancia, aunque la foto se envió fuera del horario laboral, puede afectar la relación de Whitney con Xander en el trabajo. La conducta de Xander está cubierta por la política de prevención del acoso sexual.

Solo una vez (continuación)

Al día siguiente, luego de que no respondió, Xander le envía a Whitney un mensaje donde le pide disculpas por la noche anterior y le dice que la imagen era para otra persona. Unas semanas después, durante una reunión individual en la que discutían un caso por Zoom, Xander comenta sobre el hecho de que la estación de trabajo en la casa de Whitney está en su habitación, y bromea sobre que le gustaría dar un paseo virtual al lugar “donde ocurre la magia”. Incómoda, Whitney encuentra una excusa para terminar la reunión rápidamente luego de eso.

Más tarde esa misma semana, Xander le envía a Whitney un mensaje directo durante una reunión en Zoom de toda la empresa, donde le decía que “no puede dejar de pensar en ella en su habitación” durante la jornada laboral.

Verdadero o falso: Un entorno laboral hostil no puede existir cuando se trabaja desde la casa.

FALSO

El entorno laboral remoto es una extensión de la oficina. Independientemente del lugar en el que el empleado se conecte para trabajar, cualquier plataforma virtual de video o mensajería es un entorno laboral y el acoso y la discriminación que ocurren en estas plataformas constituyen un entorno laboral hostil.

Estudio de caso 3



**Combating
Sexual Harassment**

Trabajar el doble

Sandra es residente practicante de primer año en un hospital escuela en Búfalo. Es la única mujer negra en su clase de practicantes. Ella y sus compañeros practicantes asisten a rondas todos los días con el Dr. Grey. Cuando se les hacen preguntas, Sandra siente que el Dr. Grey le exige estándares más altos que a los otros residentes. Con frecuencia, le hace comentarios sobre su ignorancia y menosprecia las respuestas que Sandra da a las preguntas, a pesar de que estas concuerdan con las de sus compañeros. Un día, mientras pasaban por las habitaciones de los pacientes, Sandra escuchó al Dr. Grey decirle a un practicante que Sandra debió haber sido una “contratación por la diversidad”.

Molesta, Sandra le confía a su compañero practicante Justin lo que escuchó. Justin le dice a Sandra que entiende que esté molesta, pero que no le dé demasiada importancia. Justin también es negro y nunca sintió que el Dr. Grey lo trate de manera diferente de sus compañeros que no son negros. Cuando el Dr. Grey les exige demasiado es porque quiere que todos sean buenos médicos.

Trabajar el doble (continuación)

Sandra sigue el consejo de Justin y no hace una queja formal. Al pasar los meses, el Dr. Grey sigue hostigando a Sandra durante las rondas, lo cual incluye mirarla con incredulidad cuando habla y reaccionar de manera dramática cuando da respuestas incorrectas o incompletas, una conducta que no exhibe hacia ninguno de los demás compañeros residentes, y que la hace sentir incómoda en frente de los colegas y pacientes.

Recientemente, sus comentarios han comenzado a alejarse de su conocimiento médico. El Dr. Grey empezó a comentar que Sandra debe hacer un mayor esfuerzo en su apariencia si quiere recibir respeto como profesional, lo cual incluye usar maquillaje y alisarse su cabello natural. Cuando Sandra se queja con su compañera practicante Monica, que es blanca, Monica se encoje de hombros frente a la inquietud de Sandra porque el Dr. Grey nunca la hizo sentir incómoda con comentarios personales.

Verdadero o falso: La conducta del Dr. Grey posiblemente se considere discriminación racial

VERDADERO

Aunque el Dr. Grey puede asegurar que su acoso hacia Sandra no se basa en la raza, sus comentarios sobre que debe ser una “contratación por la diversidad” y que debería alisarse su cabello natural sugieren una motivación racial. El hecho de que otros colegas negros no se hayan sentido maltratados debido a la raza no tiene importancia para la experiencia de Sandra.

Verdadero o falso: La conducta del Dr. Grey posiblemente se considere acoso sexual

VERDADERO

De nuevo, incluso si otras mujeres en su clase de residentes se sintieron respetadas, Sandra experimentó una conducta de menosprecio y críticas sobre su apariencia que parecían ser discriminatorias debido a su género. Esta conducta posiblemente cumple con el estándar legal en Nueva York de acoso, ya que va más allá de un desprecio mínimo o un inconveniente trivial.

Acoso sexual “quid pro quo”

Ocurre cuando una persona con autoridad intercambia, o trata de intercambiar, beneficios laborales por favores sexuales.

Algunos ejemplos son:

- Obtener mejores condiciones laborales a cambio de una relación sexual
- Tomar represalias por el rechazo a una relación sexual
- Usar presión para forzar una relación sexual

Estudio de caso 4



**Combating
Sexual Harassment**

Sacudido, no agitado

Jamila es camarera en un restaurante popular de Brooklyn. Ha trabajado en el restaurante durante un mes y espera que le asignen el horario popular de los viernes y sábados por la noche. Su gerente, Jason, crea los horarios de turnos. Ella le dice que se siente cómoda en su puesto y que conoce suficientemente bien los procedimientos del restaurante como para que le asignen los turnos del fin de semana donde se recibe mucha propina. Él responde, “Veremos. Tenemos muchos camareros calificados”.

Una semana después, Jamila y Jason están cerrando después del turno noche del miércoles. Jason sirve dos tequilas, le pide a Jamila que lo acompañe al bar, y le dice que espera poder asignarle algunos turnos durante el fin de semana. Le dice que otros camareros han trabajado más tiempo en el restaurante, pero que ella es la que él prefiere. Jason coloca la mano en la rodilla de Jamila y la anima a que beba el tequila. Jamila bebe el tequila rápidamente antes de levantarse de la banqueta y terminar sus tareas de cierre.

Verdadero o falso: La conducta de Jason podría considerarse acoso hacia Jamila.

VERDADERO

La conducta de Jason como jefe de Jamila es inapropiada, y Jamila no debería dudar en reportarla si la hizo sentir incómoda.

La conducta de Jason, en este punto, puede o no constituir acoso “quid pro quo”; Jason no hizo ninguna promesa ni amenaza a Jamila sobre el hecho de darle un horario de turnos diferente según cómo responda a sus insinuaciones. Sin embargo, su conversación sobre los turnos mientras ocurría lo que podría verse como una insinuación sexual es inapropiada y podría considerarse como una coacción potencial. Si Jason persiste en sus insinuaciones, incluso si nunca hace ni cumple alguna amenaza o promesa sobre beneficios laborales, esto podría crear un ambiente hostil para Jamila, por el que el dueño del restaurante podría tener una responsabilidad estricta dado que Jason es su supervisor.

Sacudido, no agitado (continuación)

Después de una semana de seguir recibiendo turnos menos favorables, Jamila vuelve a preguntarle a Jason si le puede asignar un turno de viernes o sábado por la noche. Él dice que no está seguro, pero que aún hay tiempo para que ella haga que “valga la pena”. Luego, le pide que vaya a su casa con él después del trabajo esa noche.

Jamila, que realmente necesita ese dinero adicional que un turno de sábado a la noche le dará en propinas, decide ir a la casa de Jason. Ante la insistencia de Jason, salen casi todas las semanas y tienen relaciones sexuales. Jason comienza a asignarle a Jamila las noches de viernes y sábados. Jamila no quiere tener una relación con Jason y solamente sale con él porque cree que, de lo contrario, él le quitará los turnos de los días más concurridos.

Verdadero o falso: Jamila no puede quejarse de acoso porque voluntariamente participó en actividades sexuales con Jason.

FALSO

Dado que la relación sexual es indeseable para Jamila, ella es objeto de acoso sexual. Del mismo modo, si hubiera rechazado las insinuaciones de Jason, hubiera sido objeto de acoso sexual. La oferta a Jamila de intercambiar beneficios laborales por favores sexuales con alguien que tiene autoridad sobre ella en el trabajo constituye acoso sexual “quid pro quo”, y el empleador (en este caso, el propietario del restaurante) está expuesto a responsabilidad civil debido a los actos de su gerente.

¿Jamila puede quejarse de acoso si obtuvo los turnos que quería?

SÍ

Puede considerarse acoso sexual incluso si Jamila recibe un beneficio.

Sacudido, no agitado (continuación)

Después de varios meses, durante los cuales ella cree que demostró ser un activo en la afluencia de los fines de semana, Jamila deja de tener relaciones sexuales con Jason. Él inmediatamente cambia su horario y le asigna los turnos menos favorables con menos clientes y propinas más bajas.

Verdadero o falso: Ahora es “demasiado tarde” para que Jamila se queje. Su relación con Jason fue consentida, por lo que no hay pruebas de que esté recibiendo turnos menos favorables debido a su ruptura.

FALSO

La conducta de Jason se considera acoso sexual “quid pro quo”; si Jamila lo acepta y se beneficia o lo rechaza y resulta dañada, es irrelevante.

Los estereotipos sexuales constituyen discriminación de género

Acosar a una persona porque no se ajusta a los estereotipos de género constituye acoso sexual.

El acoso debido a que alguien desempeña un trabajo que usualmente es o era desempeñado principalmente por personas de un sexo distinto constituye discriminación sexual.

¿Cuáles de los siguientes son ejemplos de estereotipos sexuales?

1. Amy es una trabajadora del metal con 25 años de experiencia. Su supervisor, Gus, siempre le asigna un compañero varón para que trabaje con ella en cualquier proyecto que le asignan. Les asigna proyectos similares a los compañeros varones de Amy para que los hagan solos. Cuando Amy confronta a Gus, él le explica que solo quiere que esté segura, ya que es la única mujer en un trabajo pesado.
2. Frank es un asistente administrativo en una compañía popular de producción. Se postula para un ascenso interno para trabajar como asistente administrativo del director ejecutivo de la compañía, que involucrará saludar a varios invitados de alto nivel cuando llegan a reunirse con el director. Frank es de género fluido, y usa maquillaje y vestidos en ocasiones. Aunque está más calificado que otros candidatos, Frank no recibe el ascenso. El director ejecutivo explica que, si bien apoya el “estilo de vida” de Frank, muchos de sus invitados son “más tradicionales” y “no se sentirían cómodos” con Frank como su primer punto de contacto.
3. Una firma financiera lleva a cabo almuerzos de forma trimestral con frecuencia para sus clientes más importantes. En cada almuerzo, el CEO, Peter, dirige todas sus preguntas sobre la logística del almuerzo a Susan, la vicepresidenta con la que trabaja Peter y la única mujer en un puesto de liderazgo en la firma, aunque Ronald, el organizador de los almuerzos, también está en la sala.
4. George es el cuidador principal de su pequeño hijo, ya que trabaja desde casa para una compañía de tecnología mientras su esposa va a la oficina. El hijo de George suele interrumpir las reuniones por video, pero el desempeño de George es impecable. Sin embargo, a menudo dejan fuera de las reuniones a George porque su jefe no quiere lidiar con el “Sr. Mamá”.

RESPUESTA CORRECTA: ¡Todas las anteriores!

¿Quiénes pueden ser objetivos del acoso sexual?

El acoso sexual puede ocurrir entre cualquier tipo de personas, sin importar su sexo o género.

La ley protege a los empleados, los practicantes remunerados o no, y las personas cubiertas adicionales incluidas (entre otras) los contratistas independientes, los proveedores, los trabajadores temporales, los consultores o a cualquiera que preste servicios en el lugar de trabajo.

¿Quiénes pueden ser perpetradores de acoso?

El perpetrador del acoso sexual o la discriminación puede ser cualquier persona en el lugar de trabajo.

Esto incluye:

- Un compañero de trabajo
- Un supervisor o gerente
- Cualquier tercero (no empleado, practicante, proveedor, cliente, etc.)

¿En dónde puede ocurrir el acoso en el trabajo?

En cualquier momento y lugar en que los empleados desempeñen sus responsabilidades laborales, como:

- Eventos patrocinados por el empleador
- Conferencias
- Fiestas en la oficina
- Fuera del trabajo o fuera del horario laboral
- Por internet
- Trabajo remoto

¿Cuáles de los siguientes escenarios constituyen un motivo para que un empleado pueda presentar una denuncia por acoso o discriminación?

1. Un paciente acosa a su cuidador en el hogar.
2. Un cliente le pide a la moza que se quite la mascarilla para decidir cuánta propina dejar.
3. Un empleado con frecuencia hace comentarios con lenguaje discriminatorio sobre las publicaciones de un compañero de trabajo en las redes sociales.
4. Un empleado toca inapropiadamente a su colega en el bar de un hotel durante una conferencia.
5. Una persona que repara la fotocopidora hace bromas que degradan a las mujeres mientras hace la reparación.
6. Los limpiadores empleados por el edificio en el que una organización renta espacio discuten sus proezas sexuales en voz alta.
7. Un huésped de un hotel toca de forma inapropiada a una mucama cuando pasa caminando.

RESPUESTA CORRECTA: Todos los escenarios descritos arriba se deben reportar

Intervención de los observadores



**Combating
Sexual Harassment**

Cinco métodos de intervención de los observadores

1. Interrumpir el acoso al interactuar con la persona acosada y distraerla de la conducta de acoso.
2. Pedirle a un tercero que ayude a intervenir en el acoso.
3. Grabar o tomar notas del incidente de acoso para asistir en una futura investigación.
4. Ponerse en contacto con la persona que fue acosada después del incidente, ver cómo se siente y hacerle saber que la conducta no fue correcta.
5. Confrontar al acosador y califique la conducta como inapropiada.

¿Qué método de intervención de los observadores se usa en los escenarios a continuación?

La empleada de limpieza de un hotel, Frances, está caminando por un pasillo vacío entre las habitaciones. Un huésped la empuja contra la pared e intenta agredirla sexualmente justo cuando el botones del hotel, Tony, sale del ascensor. Tony se interpone entre Frances y el huésped y le dice a éste que se está comportando de manera inadecuada. ¿Este es un ejemplo de qué tipo de intervención del observador?

RESPUESTA: Confrontar directamente el comportamiento

Kyle le hace preguntas a Sheila acerca de su vida romántica. Sheila dice que no quiere hablar sobre esto en el trabajo, pero Kyle sigue haciéndole preguntas sobre el tema. Taylor le pide a Sheila que revise un paquete de diapositivas con el que está trabajando. ¿Este es un ejemplo de qué tipo de intervención del observador?

RESPUESTA: Interactuar con la persona acosada y distraerla

La camarera Leslie observa que un cliente del restaurante está rozando el cuerpo de la moza Danielle, tocándole el brazo o la pierna cada vez que se acerca a la mesa. Leslie le informa a su supervisor, quien interviene y le permite a Danielle cambiar la mesa asignada. ¿Este es un ejemplo de qué tipo de intervención del observador?

RESPUESTA: Pedirle a un tercero que ayude a intervenir

Reprisal



**Combating
Sexual Harassment**

Actividades protegidas

Todo empleado que haya participado en “actividades protegidas” está protegido por las leyes contra represalias.

Las actividades protegidas incluyen:

- Presentar una queja por acoso o sospechas de acoso
- Aportar información durante una investigación
- Testificar respecto a la queja

¿Qué son las represalias?

Son cualquier acto realizado con el fin de modificar los términos y condiciones de empleo de un empleado debido a que dicho empleado participó en actividades protegidas.

Los ejemplos incluyen (entre otros):

- Cambios repentinos en el horario o el lugar de trabajo
- Asignación de un horario reducido o turnos menos convenientes
- Divulgación pública de expedientes personales del empleado

¿Qué no es una represalia?

Una acción negativa de empleo no es una represalia simplemente porque ocurre después de que el empleado participa en una actividad protegida.

Los empleados están sujetos a requisitos laborales, pero los gerentes deben ser sensibles en cuanto al efecto de la discriminación cuando evalúan el desempeño laboral.

Estudio de caso 5



**Combating
Sexual Harassment**

Disturbio doméstico

María es una trabajadora doméstica que fue contratada como niñera por Dan y Lisa. Un día, mientras ayudaba a su hija Jovie a limpiar sus juguetes, María entra al pasillo justo cuando Dan sale del baño. Dado que acabada de darse una ducha, Dan solo llevaba puesta una toalla. Nervioso y avergonzado, Dan pide disculpas y se va rápidamente a su habitación a vestirse.

Verdadero o falso: Si Dan aparece usando solo una toalla, es acoso.

FALSO

En este caso, la interacción entre María y Dan es accidental. Dan no tenía la intención de que María lo viera en un estado semidesnudo, pidió disculpas de inmediato y abandonó el espacio compartido.

Disturbio doméstico (continuación)

María se concentra en el cuidado de Jovie y después de una incomodidad inicial, ella y Dan tienen una relación profesional, algo distante. Lisa se desempeña como la empleadora principal, y se ocupa de supervisar el horario y el salario de María. Si bien por lo general no trabaja los fines de semana, María acepta trabajar horas extras para ayudar a Dan cuando Lisa se va de viaje de negocios un fin de semana. Sin Lisa en la casa, Dan se sienta y se para muy cerca de María, con frecuencia rozando su cuerpo y, en un momento, le dio una palmada en las nalgas.

Como trabajadora doméstica, ¿María está protegida contra el acoso sexual?

SÍ

Todos los empleadores en el Estado de Nueva York, incluidos los hogares que emplean un solo trabajador doméstico, deben adoptar una política de acoso sexual. María está cubierta por la Ley de Derechos Humanos del Estado contra el acoso sexual y la discriminación. Si María se siente segura, puede reportar el incidente a su empleadora, Lisa. Si no confía en que Lisa tomará alguna medida, puede presentar una queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York.

Disturbio doméstico (continuación)

Cuando Lisa regresa, María le informa la conducta inapropiada de Dan. María se preocupa por Jovie y Lisa, y quiere conservar su trabajo, pero le dice a Lisa que no se siente segura cuando se queda sola con Dan. Lisa le dice a María que valora su honestidad. Esa noche, Lisa escribe una publicación en el grupo en línea de madres del vecindario advirtiéndole a las familias que no contraten a María porque es mala en su trabajo e intentará seducir a sus maridos.

Verdadero o falso: Lisa no despidió a María; por lo tanto, su publicación en línea no constituye una represalia.

FALSO

El acoso y las represalias no deben ocurrir en el lugar de trabajo. Dicha publicación hará que sea muy difícil para María conseguir un nuevo trabajo, en caso de que Lisa decida despedirla o si María decide que ya no es posible trabajar para Dan. Esto constituye un castigo para María por denunciar el acoso de Dan y la deja en una posición de debilidad.

Responsabilidades del supervisor



**Combating
Sexual Harassment**

Una responsabilidad del supervisor

Los supervisores y gerentes deben cumplir con un estándar de conducta más elevado.

Los supervisores y los gerentes:

- Están obligados a denunciar todo acoso que se les reporte o que observen.
- Son responsables por cualquier acoso o discriminación del que deberían haberse enterado.
- Deben ser ejemplo de la conducta apropiada.

Informantes obligados

Los supervisores deben informar de cualquier acoso que observen o del que se enteren, incluso si nadie ha objetado al acoso.

- El acoso debe reportarse de manera expedita al empleador.
- Los supervisores y gerentes estarán sujetos a medidas disciplinarias por no informar sospechas de acoso sexual.
- Los supervisores y gerentes también estarán sujetos a medidas disciplinarias por tomar represalias.

Estudio de caso 6



**Combating
Sexual Harassment**

Llámame por mi nombre

Erin es una mujer transgénero que trabaja en una firma de marketing. Trabaja en la compañía desde hace 20 años e hizo la transición de género mientras trabajaba con la compañía en los últimos 7 años. En este momento, todos sus compañeros de trabajo la conocen como Erin y sus pronombres preferidos “ella/la”. Si bien tiene el apoyo de la gerencia y de la mayoría de sus compañeros de trabajo, Vanessa, una colega de Erin, sigue refiriéndose a Erin por el nombre que recibió en su nacimiento y ya no usa (conocido también como nombre muerto), y sigue usando los pronombres “él/lo”. Cuando Erin le pidió a Vanessa que dejara de hacerlo, Vanessa dijo que ser transgénero violaba sus creencias religiosas. Erin reportó el trato a su supervisora, Jéssica. Jéssica simpatizaba con Erin, pero le recomendó que lo dejara pasar porque Vanessa se jubilaría pronto.

Verdadero o falso: Eric puede presentar una queja en contra de Vanessa y Jéssica debido a discriminación por género.

VERDADERO

Verdadero. Como supervisora, Jéssica está obligada a reportar cualquier denuncia de discriminación de género. Al decirle a Erin que ignorara el comportamiento, Jéssica no está cumpliendo las responsabilidades de un gerente. Vanessa tampoco tiene el derecho de ignorar intencionalmente el nombre y los pronombres preferidos de Erin. Según la Ley de Derechos Humanos, las creencias religiosas personales no son una defensa justificable para la discriminación. Erin puede presentar una denuncia de posible discriminación de género por parte de Vanessa y Jéssica ante el departamento de Recursos Humanos de su compañía o ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York.

**¿Qué debo hacer
si soy el objeto
del acoso?**



**Combating
Sexual Harassment**

¿Qué debo hacer si soy el objeto del acoso?

- Si experimenta o es testigo de acoso sexual o discriminación, se le alienta a reportarlo de forma interna.
- La conducta no necesariamente debe infringir la ley para infringir nuestra política.
- Las quejas se deben hacer de forma verbal, por correo electrónico o mediante el formulario de queja.
- Todas las quejas se tratarán de la misma forma independientemente de la manera en que se presenten.

¿Qué debo hacer si presencio acoso sexual?

Todas las personas que presencien o se enteren de posibles casos de acoso sexual deben reportarlo a un supervisor, gerente o persona designada.

Es ilegal que el empleador tome represalias en contra de usted por reportar sospechas de acoso sexual o por ayudar en una investigación.

Investigación y medidas correctivas

- Toda persona que participe en acoso sexual, discriminación o represalias recibirá medidas disciplinarias.
- Se iniciará de inmediato una investigación de cada queja, y se completará lo antes posible.
- La investigación se mantendrá confidencial en la medida de lo posible.
- Es ilegal tomar represalias en contra de **cualquier** empleado debido a su participación en una investigación.

Proceso de investigación

- Realizaremos una revisión inmediata de los alegatos, y tomaremos medidas temporales.
- Se solicitarán, obtendrán y conservarán los documentos, correos electrónicos y registros telefónicos pertinentes.
- Se harán entrevistas.
- La persona o personas que presentaron la queja y aquellas acusadas de acoso sexual serán notificadas de la determinación definitiva y de las medidas administrativas apropiadas que se han tomado.

Estudio de caso 7



**Combating
Sexual Harassment**

Contamos con usted

Sawyer es gerente de un banco mediano. Hace poco, empezó a salir con Hayden, que trabaja en la caja del banco. Después de haber salido durante tres meses, Hayden deja a Sawyer. Si bien los dos acuerdan actuar de manera profesional en el trabajo, Sawyer toma mal la ruptura. Como gerente, Sawyer se asegura de asignarle turnos a Hayden para que siempre estén en el banco durante el mismo horario. Sawyer crea proyectos especiales para trabajar de manera individual con Hayden, asegurándose de que los dos estén solos en el banco. Más de una vez, Sawyer utiliza estas sesiones para rogarle a Hayden que le dé otra oportunidad a su relación. Hayden continúa firme con la decisión de que su relación romántica terminó.

Verdadero o falso: No es acoso sexual porque Sawyer y Hayden tenían una relación consensuada. La conducta de Sawyer es típica de alguien que enfrenta una ruptura difícil.

FALSO

Haber tenido una relación anterior no le da derecho a Sawyer a acosar a Hayden en el lugar de trabajo. Pedirle continuamente a una persona tener una cita después de que diga que no puede ser una forma de acoso, aunque haya habido una relación anterior. Los pedidos frecuentes, junto con el aislamiento de los demás compañeros de trabajo, pueden hacer que Hayden se sienta insegura en el trabajo.

Contamos con usted (continuación)

Frustrado porque Hayden no quiere reconsiderar la relación, Sawyer empieza a quejarse con sus compañeros de trabajo acerca de la crueldad percibida de Hayden. Al quejarse, Sawyer divulga con frecuencia información personal acerca de su relación romántica y de la vida privada de Hayden.

Verdadero o falso: Es un problema personal entre Sawyer y Hayden, y los compañeros de trabajo no deberían involucrarse.

FALSO

Los empleados tienen derecho a reportar las conductas de acoso o discriminación, incluso si no son la víctima del acoso. En este caso, un empleado podría querer reportar una conducta de acoso en nombre de Hayden. Al mismo tiempo, las descripciones frecuentes que hace Sawyer de información romántica personal pueden estar creando un entorno hostil para todos los empleados, y es posible que estos empleados quieran presentar una queja en su propio nombre. La conducta de Sawyer es inapropiada.

Protecciones y reparaciones adicionales



**Combating
Sexual Harassment**

División de Derechos Humanos (DHR) del Estado de Nueva York

Puede presentar una denuncia por violación de la Ley de Derechos Humanos ante la DHR o ante la Suprema Corte del Estado de Nueva York.

- Las quejas pueden presentarse ante la DHR en cualquier momento **antes de que transcurran tres años** del presunto acoso sexual.
- No necesita contratar un abogado.
- Más información: www.DHR.ny.gov o llame al 1-800-HARASS-3

Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos (EEOC)

- Una persona puede presentar una denuncia ante la EEOC en cualquier momento **dentro de un plazo de 300 días** del presunto acoso sexual.
- No necesita contratar un abogado.
- Debe presentar una queja con la EEOC antes de que pueda presentar una demanda ante un tribunal federal.
- Más información: www.EEOC.gov.

Protecciones locales

Muchas localidades aplican leyes que protegen a las personas contra el acoso sexual y la discriminación.

- Comuníquese con su condado, ciudad o municipio para averiguar si existen leyes locales en ese sentido.

El acoso podría ser un delito si involucra contacto físico, encierro físico forzado o actos sexuales forzados.

- Aquellas personas que deseen presentar cargos penales pueden comunicarse con la policía local.

Estudio de caso 8



**Combating
Sexual Harassment**

Joe, vedado

Mallory trabaja en una pequeña tienda familiar de regalos. Es una de las dos empleadas de la tienda, además del dueño, Joe. El depósito que se encuentra en la parte trasera de la tienda es pequeño y a veces puede implicar que Mallory y Joe estén muy cerca mientras reponen el inventario. En más de una ocasión, Joe rozó el cuerpo de Mallory al pasar junto a ella. Si bien al principio ella pensó que era algo accidental, Joe ahora presiona su cuerpo contra el suyo de una forma claramente intencional. Mallory le menciona esto a su compañera de trabajo, Emily, quien le confía que Joe ha estado haciendo lo mismo con ella. Joe es el dueño de la tienda y, al mismo tiempo, el supervisor de Mallory. No hay otra persona en la tienda ante quien Mallory pueda presentar una queja por acoso.

Verdadero o falso: La única opción de Mallory es confrontar a Joe directamente sobre su conducta escribiendo un reporte y enviárselo a Joe.

FALSO

Si se siente segura, Mallory puede presentar una queja directamente a Joe. Como alternativa, Mallory puede presentar una queja ante la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York dentro de los tres años del incidente o ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE. UU. dentro de los 300 días del incidente. Para la EEOC, generalmente las compañías deben tener 15 empleados como mínimo.

Resumen



**Combating
Sexual Harassment**

Otros tipos de acoso en el lugar de trabajo

La discriminación es intersectorial y, a menudo, múltiples identidades afectan nuestras percepciones en el lugar de trabajo y el tratamiento de los compañeros de trabajo.

Cualquier tipo de acoso o discriminación debido a una característica protegida está prohibido en el lugar de trabajo, y puede tener como consecuencia medidas disciplinarias en contra del perpetrador.

- Edad, raza, credo, color de piel, nacionalidad, orientación sexual, situación militar, sexo, discapacidad, estado civil, situación de víctima de violencia doméstica, identidad o expresión de género, situación familiar, características de predisposición genética y antecedentes penales.

Mucha de la información presentada en esta capacitación se aplica a todos los tipos de acoso en el lugar de trabajo basados en características protegidas.

Resumen

Lo que aprendió:

- Cómo reconocer el acoso y la discriminación como conducta inapropiada.
- El acoso debido a una característica protegida está prohibido.
- Por qué el acoso en el lugar de trabajo es discriminación laboral.
- Todo acoso debe ser reportado.
- Los supervisores y gerentes tienen una responsabilidad especial de reportar el acoso.

Recursos importantes

Para obtener más información, visite:

www.ny.gov/programs/combating-sexual-harassment-workplace

Si necesita apoyo adicional, se puede acceder a la línea de ayuda de violencia doméstica y sexual del Estado de Nueva York mediante:

Teléfono: 800-942-6906 o mensaje de texto: 844-997-2121

¡GRACIAS!



**Combating
Sexual Harassment**